WOMEN AND TECHNOLOGICAL CHANGE:
PRESENT AND FUTURE NEEDS

PRESENTATION TO THE LAW AMENDMENTS COMMITTEE
JANUARY 21, 1986

BY

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

86-04639/

WOMEN AND TECHNOLOGICAL CHANGE: PRESENT AND FUTURE NEEDS

I WOULD LIKE TO THANK THE COMMITTEE FOR THE OPPORTUNITY TO EXPRESS OUR VIEWS AND TO DEMONSTRATE OUR INTEREST IN THE ISSUE OF TECHNOLOGICAL CHANGE AND THE WORKPLACE. OUR PARTICULAR CONCERNS FOCUS ON TECHNOLOGICAL CHANGE AS IT IMPACTS ON WOMEN'S TRAINING AND EMPLOYMENT. WE HAVE BEEN EXPLORING THIS AREA FOR SOMETIME. THROUGH CONFERENCES, MEETINGS AND COMMITTEE WORK, WE HAVE BEEN PURSUING KNOWLEDGE AS WELL AS SOLUTIONS TO PROBLEMS WHICH CONFRONT WOMEN IN THE LABOUR FORCE.

THE PARTICIPATION RATE OF NEW BRUNSWICK WOMEN IS 44.1% (1984). WOMEN ARE NOT SECONDARY WAGE EARNERS. THEY ARE WORKING FOR THE ECONOMIC WELL BEING OF THEMSELVES AND THEIR FAMILIES. THEY ARE COMMITTED TO THE LABOUR FORCE AND WILL BE WORKING FOR MOST OF THEIR ADULT LIVES.

TECHNOLOGICAL CHANGE IN THE WORKPLACE PROVIDES US WITH SOLUTIONS TO PROBLEMS RELATING TO EFFICIENCY AND PRODUCTIVITY. IT ALSO PRESENTS CHALLENGES, PARTICULARLY WITH RESPECT TO THE IMPACT ON INDIVIDUALS.

IT IS NOW RECOGNIZED AND ACCEPTED THAT NEW TECHNOLOGY AFFECTS TRADITIONAL JOB PATTERNS. IN ORDER TO MAXIMIZE THE POSITIVE EFFECTS AND MINIMIZE THE ADVERSE EFFECTS ON INDIVIDUALS, INITIATIVES MUST BE TAKEN IN ANTICIPATION OF CHANGES TO THE WORKPLACE. A COMPREHENSIVE APPROACH IS NEEDED WHICH ADDRESSES PRESENT CONCERNS AND CONSIDERS FUTURE IMPLICATIONS.

WE MAY NOT NOW OR EVER HAVE A CLEARLY DEFINED PICTURE OF THE FULL EXTENT OR NATURE OF THE IMPACT OF TECHNOLOGY ON EMPLOYMENT. WE DO KNOW THAT CHANGES ARE OCCURRING EVERYDAY IN AN OFFICE OR FACTORY WHICH ARE AFFECTING INDUSTRY AND INDIVIDUAL LIVES.

WHAT I WOULD LIKE TO ATTEMPT TO DO TODAY IS PROVIDE AN OVERVIEW OF WHAT WE THINK IS OR WILL BE HAPPENING TO WOMEN IN THE NEW BRUNSWICK LABOUR FORCE WITH SPECIFIC REFERENCE TO NEW TECHNOLOGY. WE ARE ALSO AWARE THAT MANY OTHER ECONOMIC AND MARKET FACTORS ARE ALSO AT WORK INFLUENCING THE WORKPLACE.

WOMEN HAVE BEEN AND REMAIN CONCENTRATED IN THREE OCCUPATIONAL GROUPS--CLERICAL, SALES AND SERVICE. IN TERMS OF EMPLOYMENT GROWTH, ONLY THE SERVICE SECTOR IS EXPECTED TO PROVIDE NEW JOBS. WE ARE ALSO AWARE THAT THE SERVICE SECTOR IS UNDERGOING CHANGE, SOME OF WHICH IS ASSOCIATED WITH NEW TECHNOLOGY. FOR EXAMPLE SELF-SERVICE RESTAURANTS, SUCH AS MCDONALDS AND BURGER KING HAVE ELIMINATED THE NEED FOR TRADITIONAL WAITRESSES AND HAVE EFFECTIVELY STREAMLINED

OPERATIONS. THE BANKING SECTOR, WHERE MANY WOMEN WORK, IS ALSO BEING RADICALLY ALTERED BY NEW TECHNOLOGY. THE COSTS OF LABOUR ARE MINIMIZED THROUGH PLANNING AND THE USE OF TECHNOLOGY.

IN THE CLERICAL AND SALES AREAS, GROWTH IS EXPECTED TO BE SUBSTANTIALLY LOWER THAN PREVIOUS YEARS. COMPUTERIZED INVENTORY CONTROL AND NEW DEVELOPMENTS IN CASH REGISTERS HAVE DRASTICALLY ALTERED HOW PEOPLE DO A JOB AS WELL AS HOW MANY PEOPLE ARE REQUIRED TO ACCOMPLISH A TASK. WHAT WE SEE IS THAT THE TRADITIONAL JOB MARKETS OF WOMEN ARE SHRINKING AS WELL AS BEING AFFECTED BY TECHNOLOGY.

YOUNG WOMEN ENTERING THESE FIELDS TODAY MAY NOT BE ABLE TO ANTICIPATE WHAT CHANGES MAY OCCUR IN THEIR PARTICULAR JOBS. IN FACT THEIR JOBS OR THE TYPE OF JOB THEY ARE DOING MAY BE ELIMINATED AS MORE TECHNOLOGY IS INTRODUCED. WOMEN RE-ENTERING THE LABOUR FORCE, EVEN AFTER A BRIEF ABSENCE, MAY SEE LITTLE WHICH IS FAMILIAR. IN MANY INSTANCES, IF THEY HAVE WORKED IN THE SECRETARIAL FIELD, THEY WILL FIND THAT THEIR TYPEWRITERS HAVE BEEN REPLACED BY WORD PROCESSORS AND MICROCOMPUTERS.

NEW SKILLS ARE REQUIRED ON A CONTINUOUS BASIS. FOR LABOUR FORCE RE-ENTRANTS, TRAINING AND RETRAINING OPPORTUNITIES ARE CRUCIAL TO THEIR SUCCESSFUL INTEGRATION INTO THE LABOUR FORCE. THE NEED FOR ADAPTABILITY, FLEXIBILITY AND OPPORTUNITY

TO ACQUIRE THE NECESSARY NEW SKILLS WHILE ON THE JOB IS A CHALLENGE TO BOTH EMPLOYEES AND EMPLOYERS. GREATER CONSIDERATION MUST BE GIVEN TO PART-TIME WORKERS, THE MAJORITY OF WHOM ARE WOMEN. GENERALLY PART-TIME WORKERS HAVE LIMITED ACCESS TO BENEFITS AND TRAINING OPPORTUNITIES. LIFE LONG LEARNING MUST BE AN INTEGRAL PART OF THE WORKPLACE ENVIRONMENT FOR ALL EMPLOYEES.

JOB DISPLACEMENT MAY OCCUR FOR MANY WOMEN IN TRADITIONAL OCCUPATIONS. SKILL UP-GRADING AND DIVERSIFICATION INTO OTHER OCCUPATIONS IS ESSENTIAL FOR WOMEN'S CONTINUED SUCCESS IN THE LABOUR FORCE. TRAINING AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES IN ALL OCCUPATIONAL AREAS ARE ESSENTIAL FOR TRUE LABOUR FORCE EQUALITY.

THE RESPONSIBILITY FOR READJUSTMENT AND PREPARATION FOR NEW OCCUPATIONS MUST BE BORNE BY ALL THE PARTICIPANTS- INDUSTRY, GOVERNMENT, UNION AND THE EMPLOYEES. PLANNING, POLICY AND PROGRAM DEVELOPMENT MUST BE UNDERTAKEN BY ALL THE PARTICIPANTS.

FOR WOMEN TO DIVERSIFY AND ENTER OCCUPATIONS WHICH HAVE BEEN PERCEIVED AS "MALE" REQUIRES THE ELIMINATION OF SEX STEREOTYPING AND DISCRIMINATION. NEW ATTITUDES ARE REQUIRED WHICH TRULY RECOGNIZE THAT WOMEN WITH THE APPROPRIATE TRAINING AND EXPERIENCE CAN DO ANY JOB. BUT, OBTAINING THE NECESSARY TRAINING, PARTICULARLY IN NON-TRADITIONAL AREAS IS ONLY ONE OF THE MANY HURTLES WOMEN FACE. SEXUAL HARASSMENT IN TRAINING SITUATIONS HAS CAUSED MANY CANDIDATES TO WITHDRAW WHEN NO OTHER RECOURSE WAS AVAILABLE. EVEN WHEN SUCCESSFUL GRADUATIONS

OCCUR, PRECONCEPTIONS ABOUT A WOMAN'S CAPABILITY AND COMMITMENT TO THE LABOUR FORCE ELIMINATES EMPLOYMENT OFFERS. WOMEN TEND TO BE THE LAST HIRED AND FIRST FIRED. BUT WOMEN WILL CONTINUE TO WORK TO FULFILL THEIR NEEDS AND THE NEEDS OF THEIR FAMILIES.

THE WORK ENVIRONMENT MUST BE MADE MORE RECEPTIVE TO WOMEN--SEXUAL HARASSMENT MUST BE ADDRESSED, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STANDARDS, PARTICULARLY WITH RESPECT TO NEW TECHNOLOGIES MUST BE DEVELOPED. PREGNANT EMPLOYEES MUST HAVE GREATER HEALTH PROTECTION.

YOUNG GIRLS AS WELL AS WOMEN ALREADY IN THE LABOUR FORCE NEED BETTER CAREER INFORMATION. THEY MUST BE ENCOURAGED TO TAKE COURSES WHICH OPEN UP JOB OPPORTUNITIES. CURRICULUM CHANGES IN THE EDUCATION SYSTEM WHICH REFLECT THE NEED FOR MORE TECHNOLOGICAL INFORMATION SHOULD TAKE INTO CONSIDERATION THAT YOUNG GIRLS NEED EXTRA ENCOURAGEMENT TO PARTICIPATE IN THESE COURSES. THE CONTINUATION OF MATH AND SCIENCE MAY ALSO BE CRUCIAL FOR ENTRY INTO FURTHER TRAINING IN THE MANAGEMENT, TRADES, TECHNOLOGY AND PROFESSIONAL OCCUPATIONS.

SUPPORT AND ENCOURAGEMENT MUST COME IN A VARIETY OF FORMS-THROUGH GUIDANCE COUNSELLORS, FAMILIES, ACTIVITIES SUCH AS MENTORING PROGRAMS WHICH WOULD INTRODUCE YOUNG WOMEN TO SUCCESSFUL WOMEN IN A VARIETY OF FIELDS AND THE SOCIAL ENVIRONMENT IN GENERAL.

WE HAVE, FOR EXAMPLE, SEEN THE RECENT NATIONAL FILM BOARD FILM, HEADSTART: MEETING THE COMPUTER CHALLENGE. IT IS AN EXCELLENT FILM WHICH TOUCHES ON MANY OF THESE IMPORTANT ISSUES. AS PART OF A SPEAKERS' SERIES, THE WOMEN'S DIRECTORATE WILL BE SHOWING THIS FILM. IT WILL BE FOLLOWED BY COMMENTS AND OBSERVATIONS BY AN OFFICIAL WITH CONSIDERABLE EXPERIENCE WITH THE BUSINESS COMMUNITY AND EMPLOYMENT ISSUES. THIS IS ONE SESSION ONLY. WHAT IS NEEDED IS A COMPREHENSIVE APPROACH, THROUGH THE SCHOOLS, AND OTHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS, THROUGH COMMUNITY CENTRES' AND CHAMBERS OF COMMERCE TO ENSURE THAT ALL SEGMENTS OF THE POPULATION ARE REACHED.

WE HAVE, FOR EXAMPLE, SEEN THE RECENT NATIONAL FILM BOARD FILM, HEADSTART: MEETING THE COMPUTER CHALLENGE. IT IS AN EXCELLENT FILM WHICH TOUCHES ON MANY OF THESE IMPORTANT ISSUES. AS PART OF A SPEAKERS' SERIES, THE WOMEN'S DIRECTORATE WILL BE SHOWING THIS FILM. IT WILL BE FOLLOWED BY COMMENTS AND OBSERVATIONS BY AN OFFICIAL WITH CONSIDERABLE EXPERIENCE WITH THE BUSINESS COMMUNITY AND EMPLOYMENT ISSUES. THIS IS ONE SESSION ONLY. WHAT IS NEEDED IS A COMPREHENSIVE APPROACH, THROUGH THE SCHOOLS, AND OTHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS, THROUGH COMMUNITY CENTRES' AND CHAMBERS OF COMMERCE TO ENSURE THAT ALL SEGMENTS OF THE POPULATION ARE REACHED.

YOU MAY BE INTERESTED TO KNOW THAT AN INTERDEPARTMENTAL COMMITTEE, CHAIRED BY THE WOMEN'S DIRECTORATE, HAS RECENTLY BEEN ESTABLISHED TO DEVELOP A PLAN OF ACTION ON TRAINING AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WOMEN. THIS INITIATIVE IS A RESULT OF THE FIRST MINISTERS' CONFERENCE HELD IN NOVEMBER, IN HALIFAX, WHICH LOOKED AT WOMEN'S ECONOMIC ISSUES, WITH A PARTICULAR FOCUS ON THE NEED FOR LABOUR FORCE EQUALITY. TRAINING AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES DIRECTLY IMPACT ON WOMEN'S ECONOMIC SITUATION. WE HOPE TO DEVELOP A PLAN OF ACTION WHICH WILL ENSURE THAT ISSUES CRUCIAL TO WOMEN'S TRAINING AND EMPLOYMENT ARE ADDRESSED.

WE ALSO SEE A NEED FOR FURTHER RESEARCH AND EXPLORATION OF IDEAS AS TECHNOLOGY BECOMES MORE EVIDENT IN OUR EVERYDAY LIVES. WE WOULD LIKE TO SEE RESEARCH DOLLARS SPENT ON SECTOR STUDIES AND ON STUDIES OF PARTICULAR OCCUPATIONS WHERE WOMEN ARE CONCENTRATED. THE HOSPITAL SECTOR, THE SERVICE SECTOR AS WELL AS MANUFACTURING ARE AREAS WHERE CHANGE IS OCCURRING. WHERE WILL WOMEN BE IN TERMS OF THE NEW DEVELOPING OCCUPATIONAL HIERARCHY? TECHNOLOGY BRINGS WITH IT THE REQUIREMENT FOR SOME NEW SKILLS BUT DESKILLING WILL ALSO OCCUR. MANY TASKS WHICH REQUIRED A GREAT DEAL OF INDIVIDUAL THOUGHT AND EFFORT CAN NOW BE ACCOMPLISHED BY READILY AVAILABLE, USER-FRIENDLY COMPUTER PROGRAMS. STUDIES INDICATE

THAT WOMEN NOW EARN ONLY 60% OF WHAT THEIR MALE COUNTERPARTS EARN. AS A SOCIETY WE CANNOT LET THE WAGE GAP WIDEN EVEN FURTHER. WOMEN MUST NOT BE GHETTOIZED IN JOBS WHICH PROVIDE LIMITED OR NO ADVANCEMENT OPPORTUNITIES.

THE WOMEN'S DIRECTORATE INTENDS TO PURSUE THESE ISSUES IN THE FORUMS AVAILABLE TO IT. HOWEVER OVERALL ACTION IS REQUIRED. WE WILL BE LOOKING FOR SUPPORT TO ACTIVATE A PLAN OF ACTION ON TRAINING AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WOMEN.

I WOULD LIKE NOW TO EXPLORE A LITTLE FURTHER HOW THE IMPACTS OF TECHNOLOGICAL CHANGE CAN BE MANAGED IN THE PRESENT WORK ENVIRONMENT. FIRST OF ALL, IT SHOULD BE NOTED THAT MOST NEW BRUNSWICK WOMEN WORKERS ARE NOT UNIONIZED. WHATEVER POSSIBILITIES THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS MAY OFFER, THE VAST MAJORITY OF WOMEN WORKERS WILL NOT BE ABLE TO BENEFIT FROM THE INITIATIVES WHICH MAY BE PUT IN PLACE.

IT IS HOPED THAT WITH THE INCREASE IN TRAINED MANAGERS AND THE WIDESPREAD ACCEPTANCE OF THE NEED FOR PLANNING, EMPLOYERS AND EMPLOYEES, WHETHER UNIONIZED OR NON-UNIONIZED, RECOGNIZE THE IMPORTANCE OF CONSULTATION AND COMMUNICATION. EMPLOYERS HAVE THE FREEDOM TO DEVELOP POLICIES AND PROGRAMS TO MANAGE TECHNOLOGICAL CHANGE.

HUMAN RESOURCE CONCERNS INCLUDE PLANNING FOR TECHNOLOGICAL CHANGE AS WELL AS ESTABLISHING APPROPRIATE CLASSIFICATION SYSTEMS AND JOB DESCRIPTIONS TO ACCOMMODATE THE CHANGES. THE EVALUATION OF THE IMPACT OF TECHNOLOGICAL CHANGE FROM THE HUMAN RESOURCE PERSPECTIVE AS WELL AS FROM THE FINANCIAL AND PRODUCTIVITY PERSPECTIVES IS ESSENTIAL. WE ARE ALSO VERY AWARE THAT VOLUNTARY ACTION DOES NOT ALWAYS ACHIEVE THE DESIRED RESULTS. WE SEE WORKING WOMEN AS BEING PARTICULARLY VULNERABLE. NOT BEING PART OF THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS MAKES THEM EVEN MORE VULNERABLE.

WITHOUT BEING LEGISLATIVE EXPERTS, WE WOULD SUGGEST THAT EXISTING LEGISLATION, NAMELY THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT AND THE INDUSTRIAL RELATIONS ACT BE EXAMINED WITH THE VIEW TO INTRODUCING APPROPRIATE AMENDMENTS WITH RESPECT TO TECHNOLOGICAL CHANGE. THE LEGISLATION SHOULD INCLUDE THE FOLLOWING: ADVANCE NOTICE OF TECHNOLOGICAL CHANGE; THE SPECIFIC INFORMATION TO BE STATED IN THE NOTIFICATION; THE TIME FRAMES AND PROCESS TO BE FOLLOWED; THE RIGHT OF APPEAL; NOTICE OF TERMINATION OR LAY-OFF DUE TO TECHNOLOGICAL CHANGE. THIS SEEMS TO BE THE DIRECTION JURISDICTIONS WHICH HAVE LEGISLATION RELATING TO TECHNOLOGICAL CHANGE, HAVE TAKEN.

WE ALSO FEEL THAT A REVIEW OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT AND ITS REGULATIONS IS IN ORDER. WE ARE PARTICULARLY CONCERNED ABOUT THE HEALTH AND SAFETY IMPLICATIONS

OF THE NEW TECHNOLOGY ON PREGNANT EMPLOYEES. FOR EXAMPLE, PREGNANT EMPLOYEES SHOULD BE ABLE TO TRANSFER FROM AN UNDESIRABLE OR HAZARDOUS WORK ENVIRONMENT AT NO LOSS OF PAY. CHANGES ALSO BRING PHYSICAL, MENTAL AND EMOTIONAL STRESS. CHANGE SHOULD BE MANAGED TO KEEP THE LEVEL OF STRESS TO A MINIMUM. THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMISSION CAN BE OF ASSISTANCE IN PROVIDING INFORMATION TO EMPLOYERS, EMPLOYEES AND THE GENERAL PUBLIC ON HEALTH AND SAFETY IMPLICATIONS OF TECHNOLOGY.

IN CLOSING, I WOULD LIKE TO REITERATE OUR VIEW THAT A COMPREHENSIVE APPROACH

; WHICH INCLUDES TRAINING AND RETRAINING FOR THOSE IN THE LABOUR FORCE AND THOSE WISHING TO REENTER THE LABOUR FORCE;

; WHICH LOOKS AT ALL ASPECTS OF THE EDUCATION SYSTEM;

; WHICH CONSIDERS THE BARRIERS ALREADY FACING WOMEN IN THE LABOUR FORCE;

; WHICH RECOGNIZES THAT INDUSTRY, GOVERNMENT, UNIONS AND EMPLOYEES SHARE RESPONSIBILITY;

; WHICH CONSIDERS HEALTH AND SAFETY;

; WHICH RECOGNIZES THAT GOOD MANAGEMENT SKILLS ARE FUNDAMENTAL

IS ESSENTIAL TO EFFECTIVELY MANAGE TECHNOLOGICAL CHANGE IN THE WORK PLACE.

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION.

LES FEMMES ET LES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES : BESOINS ACTUELS ET FUTURS

MÉMOIRE SOUMIS AU COMITÉ DE MODIFICATION DES LOIS
LE 21 JANVIER 1986

PAR

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

LES FEMMES ET LES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES : BESOINS ACTUELS ET FUTURS

PERMETTEZ-MOI D'ABORD DE REMERCIER LE COMITÉ DE L'OCCASION QUI NOUS EST DONNÉE D'EXPRIMER NOS VUES SUR LES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES ET LE LIEU DE TRAVAIL, ET DE MONTRER L'INTÉRÊT QUE LA QUESTION SUSCITE EN NOUS. Ä CET ÉGARD, NOUS NOUS SOUCIONS PARTICULIÈREMENT DE L'EFFET DE CES TRANSFORMATIONS SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI, DOSSIER QUE NOUS ÉTUDIONS DEPUIS QUELQUE TEMPS DÉJÀ. PAR LE BIAIS DE CONFÉRENCES, DE RÉUNIONS ET DE TRAVAUX EN COMITÉ, NOUS AVONS APPROFONDI LA QUESTION TOUT EN ESSAYANT DE RÉSOUDRE LES PROBLÈMES AUXQUELS FONT FACE LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES DU NOUVEAU-BRUNSWICK S'ÉTABLISSAIT À 44,1 % EN 1984. LES FEMMES NE SONT PAS DES SALARIÉES SECONDAIRES. ELLES TRAVAILLENT POUR LEUR BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET POUR CELUI DE LEUR FAMILLE. ELLES S'INTÉRESSENT DE PRÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ELLES Y PASSERONT LA PLUS GRANDE PARTIE DE LEUR VIE ADULTE.

LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES QUI SE PRODUISENT DANS LE LIEU DE TRAVAIL NOUS PERMETTENT DE RÉGLER CERTAINS PROBLÈMES DE RENDEMENT ET DE PRODUCTIVITÉ. ILS OFFRENT ÉGALEMENT DE NOUVEAUX DÉFIS, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LEURS RÉPERCUSSIONS SUR LES RESSOURCES HUMAINES.

TOUS ADMETTENT MAINTENANT QUE LA NOUVELLE TECHNOLOGIE MODIFIE LES STRUCTURES TRADITIONNELLES DE L'EMPLOI. POUR OPTIMISER LEURS EFFETS POSITIFS ET MINIMISER LEURS EFFETS NÉGATIFS, IL FAUT DEVANCER LES CHANGEMENTS QUI SURVIENNENT DANS LE LIEU DE TRAVAIL. BREF, IL FAUT SE DOTER D'UNE STRATÉGIE GLOBALE TENANT COMPTE À LA FOIS DES PRÉOCCUPATIONS ACTUELLES ET DES RÉPERCUSSIONS FUTURES.

IL SE PEUT FORT BIEN QUE NOUS N'AYONS JAMAIS UNE IDÉE BIEN CLAIRE DES EFFETS PRÉCIS DE LA TECHNOLOGIE SUR L'EMPLOI, QUE NOUS N'EN CONNAISSIONS JAMAIS L'ÉTENDUE NI LA NATURE. NOUS SAVONS CEPENDANT QUE DES TRANSFORMATIONS SE PRODUISENT TOUS LES JOURS DANS LES BUREAUX ET LES USINES, ET QU'ELLES INFLUENT SUR L'INDUSTRIE ET SUR CHACUN DE SES MEMBRES.

AUJOURD'HUI, J'AIMERAIS VOUS PARLER DE CE QUI ARRIVE OU ARRIVERA SELON NOUS AUX FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU NOUVEAU-BRUNSWICK, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LA NOUVELLE TECHNOLOGIE. SIGNALONS QUE DE NOMBREUX AUTRES FACTEURS INFLUENT ÉGALEMENT SUR L'ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL, PAR EXEMPLE L'ÉCONOMIE ET LES TENDANCES DU MARCHÉ.

ENCORE AUJOURD'HUI, LES FEMMES SONT CLOISONNÉES DANS TROIS GROUPES PROFESSIONNELS : TRAVAIL DE BUREAU, VENTES ET SERVICES. DE CES TROIS, SEUL LE SECTEUR DES SERVICES FOURNIRA DE NOUVEAUX EMPLOIS, PRÉVOIT-ON. DU RESTE, CE SECTEUR SUBIT LUI AUSSI DES TRANSFORMATIONS, CERTAINES RELIÉES À LA NOUVELLE TECHNOLOGIE. AINSI, DES RESTAURANTS LIBRE-SERVICE COMME McDONALDS ET BURGER KING ONT ABOLI LE PRINCIPE DES SERVEUSES TRADITIONNELLES ET ONT RÉUSSI À SIMPLIFIER LEURS OPÉRATIONS. QUANT AUX BANQUES, OÙ BEAUCOUP DE FEMMES TRAVAILLENT, ELLES

SUBISSENT ÉGALEMENT DES TRANSFORMATIONS SPECTACULAIRES ENTRAÎNÉES PAR LA NOUVELLE TECHNOLOGIE. LES COÛTS DE MAIN-D'OEUVRE SONT DIMINUÉS GRÂCE À LA PLANIFICATION ET AU RECOURS À LA TECHNOLOGIE.

DANS LES DOMAINES DU TRAVAIL DE BUREAU ET DES VENTES, ON S'ATTEND QUE LA CROISSANCE SOIT BEAUCOUP MOINS ÉLEVÉE QU'AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES. LE CONTRÔLE INFORMATISÉ DES STOCKS ET LE PERFECTIONNEMENT DES CAISSES ENREGISTREUSES ONT MODIFIÉ DU TOUT AU TOUT LA FAÇON D'EXÉCUTER CERTAINES TÂCHES, SANS COMPTER QU'ILS ONT RÉDUIT LE NOMBRE DE PERSONNES NÉCESSAIRES. CE QUI SE DÉGAGE, C'EST QUE LES DÉBOUCHÉS TRADITIONNELS QUI S'OFFRAIENT AUX FEMMES DIMINUENT ET QU'ILS SONT TRANSFORMÉS PAR LA TECHNOLOGIE.

LES JEUNES FEMMES QUI ARRIVENT DANS CES SECTEURS AUJOURD'HUI NE POURRONT PEUT-ÊTRE PAS PRÉVOIR LES TRANSFORMATIONS QUE SUBIRA LEUR EMPLOI. EN FAIT, IL SE PEUT MÊME QUE LEUR EMPLOI OU LE GENRE D'EMPLOI QU'ELLES OCCUPENT SOIT ÉLIMINÉ AU FUR ET À MESURE QUE LA TECHNOLOGIE AVANCE. QUANT AUX FEMMES QUI REVIENNENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, MÊME APRÈS UNE COURTE ABSENCE, IL SE PEUT QU'ELLES RECONNAISSENT BIEN PEU DE CHOSES. DANS DE NOMBREUX CAS, SI ELLES TRAVAILLAIENT ANCIENNEMENT COMME SECRÉTAIRES, ELLES VERRONT QUE DES MACHINES DE TRAITEMENT DE TEXTES ET DES MICRO-ORDINATEURS ONT REMPLACÉ LEUR MACHINE À ÉCRIRE.

IL FAUT SANS CESSE ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES. CELLES QUI REVIENNENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ONT ABSOLUMENT BESOIN DE POSSIBILITÉS DE FORMATION ET DE RECYCLAGE POUR RÉUSSIR À S'INTÉGRER. FACULTÉ D'ADAPTATION, SOUPLESSE ET POSSIBILITÉ

D'ACQUÉRIR LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES EN COURS D'EMPLOI SONT AUTANT DE DÉFIS ET POUR LES EMPLOYÉS ET POUR LES EMPLOYEURS. IL FAUT ACCORDER UNE PLUS GRANDE IMPORTANCE AUX TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL, DONT LA MAJORITÉ SONT DES FEMMES. EN GÉNÉRAL, CETTE CATÉGORIE A PEU D'AVANTAGES SOCIAUX ET DE POSSIBILITÉS DE FORMATION. LA FORMATION CONTINUE DOIT FAIRE PARTIE INTÉGRANTE DU LIEU DE TRAVAIL ET ÊTRE ACCESSIBLE À TOUT LE MONDE.

BIEN DES FEMMES QUI OCCUPENT UN EMPLOI TRADITIONNEL SERONT PROBABLEMENT RÉAFFECTÉES. LE RECYCLAGE ET LA PRÉPARATION À D'AUTRES EMPLOIS SONT ESSENTIELS SI L'ON VEUT QUE LES FEMMES PUISSENT CONTINUER À PROGRESSER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. DES POSSIBILITÉS DE FORMATION ET D'EMPLOI DANS TOUS LES GROUPES PROFESSIONNELS SONT INDISPENSABLES À L'ÉGALITÉ VÉRITABLE.

IL INCOMBE À TOUS LES INTERVENANTS, INDUSTRIE, GOUVERNEMENT, SYNDICATS ET EMPLOYÉS, D'ASSUMER LA RESPONSABILITÉ DE L'ADAPTATION ET DE LA PRÉPARATION À DE NOUVEAUX EMPLOIS. TOUS LES INTÉRESSÉS DOIVENT PARTICIPER À LA PLANIFICATION ET À L'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE ET DES PROGRAMMES.

POUR QUE LES FEMMES PUISSENT ÉLARGIR LEURS HORIZONS ET ASSUMER DES TÂCHES "D'HOMME", IL FAUT ÉLIMINER LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE ET LES STÉRÉOTYPES. IL FAUT ADOPTER DE NOUVELLES ATTITUDES QUI REFLÈTENT VRAIMENT LA CAPACITÉ DES FEMMES DE FAIRE N'IMPORTE QUOI SI ELLES ONT LA FORMATION ET L'EXPÉRIENCE VOULUES. CEPENDANT, L'ACQUISITION DE LA FORMATION NÉCESSAIRE, SURTOUT DANS DES DOMAINES NON TRADITIONNELS, N'EST QU'UN DES NOMBREUX OBSTACLES QUE DOIVENT FRANCHIR LES FEMMES. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DURANT LA PÉRIODE DE FORMATION A FORCÉ DE NOMBREUSES CANDIDATES À TOUT LAISSER TOMBER QUAND ELLES S'APERCEVAIENT QU'ELLES N'AVAIENT PLUS D'AUTRES PORTES DE SORTIE. MÊME LORSQU'ELLES RÉUSSISSENT À OBTENIR LEUR DIPLÔME, LES FEMMES NE SE VOIENT PAS AUSSI SOUVENT OFFRIR DES EMPLOIS, À

CAUSE DE PRÉJUGÉS AU SUJET DE LEUR COMPÉTENCE ET DE LEUR ENGAGEMENT FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL. CE SONT ELLES QUE L'ON EMBAUCHE EN DERNIER ET QUE L'ON CONGÉDIE EN PREMIER. MALGRÉ TOUT, LES FEMMES CONTINUENT DE TRAVAILLER CAR ELLES ONT À COEUR DE SATISFAIRE LEURS BESOINS ET CEUX DE LEUR FAMILLE.

LE MILIEU DE TRAVAIL DOIT DEVENIR PLUS ATTRAYANT POUR LES FEMMES. AINSI, IL FAUT S'ATTAQUER AU PROBLÈME DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET ADOPTER DE NOUVELLES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ, SURTOUT LORSQU'IL S'AGIT DE NOUVELLES TECHNOLOGIES. ENFIN, LES EMPLOYÉES ENCEINTES DOIVENT JOUIR D'UNE PLUS GRANDE PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ.

LES JEUNES FILLES, AUSSI BIEN QUE LES FEMMES DÉJÀ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ONT BESOIN DE PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE. IL FAUT LES ENCOURAGER À SUIVRE DES COURS QUI LEUR OFFRIRONT DES DÉBOUCHÉS. QUAND ON APPORTE DES MODIFICATIONS AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES POUR LES ADAPTER AUX TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES, IL FAUDRAIT TENIR COMPTE DU FAIT QUE LES JEUNES FILLES ONT BESOIN DE PLUS D'ENCOURAGEMENT POUR PARTICIPER À CES NOUVEAUX COURS. IL SE PEUT ÉGALEMENT QU'IL LEUR FAILLE APPROFONDIR CERTAINES MATIÈRES COMME LES MATHÉMATIQUES ET LES SCIENCES SI ELLES VEULENT POURSUIVRE LEUR FORMATION EN ADMINISTRATION, DANS UN MÉTIER, EN TECHNOLOGIE ET DANS UNE PROFESSION LIBÉRALE.

L'APPUI ET L'ENCOURAGEMENT DOIVENT PROVENIR DE DIVERSES SOURCES : CONSEILLERS EN ORIENTATION, FAMILLES, ACTIVITÉS SPÉCIALES TELS DES PROGRAMMES DE MENTOR QUI FERAIENT CONNAÎTRE AUX JEUNES FEMMES D'AUTRES FEMMES QUI ONT RÉUSSI À PERCER DANS DIVERS DOMAINES ET À S'INTÉGRER AU MILIEU SOCIAL EN GÉNÉRAL.

Ã CET ÉGARD, NOUS AVONS VU DERNIÈREMENT LE FILM DE L'OFFICE NATIONAL DU FILM INTITULÉ L'ORDINATEUR EN TÊTE. IL S'AGIT LÀ D'UN EXCELLENT FILM QUI ABORDE UN GRAND NOMBRE DE CES QUESTIONS IMPORTANTES. LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE PRÉVOIT D'AILLEURS DE LE PRÉSENTER DANS LE CADRE DE SA SÉRIE DE CONFÉRENCES. IL SERA SUIVI D'UNE PÉRIODE DE DISCUSSIONS ANIMÉE PAR UNE PERSONNE QUI POSSÈDE UNE TRÈS GRANDE EXPÉRIENCE DES AFFAIRES ET DU DOMAINE DE L'EMPLOI. CEPENDANT, IL NE S'AGIT LÀ QUE D'UNE SÉANCE. CE QU'IL FAUT, C'EST UNE STRATÉGIE GLOBALE PAR LE BIAIS DES ÉCOLES ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, DES CENTRES COMMUNAUTAIRES ET DES CHAMBRES DE COMMERCE, AFIN DE JOINDRE TOUTES LES COUCHES DE LA POPULATION.

CELA VOUS INTÉRESSERA PEUT-ÊTRE D'APPRENDRE QU'UN COMITÉ INTERMINISTÉRIEL, PRÉSIDÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE, VIENT TOUT JUSTE D'ÊTRE FORMÉ ET QU'IL A REÇU COMME MANDAT D'ÉLABORER UN PLAN D'ACTION AXÉ SUR LA FORMATION ET LES DÉBOUCHÉS POUR LES FEMMES. CE PROJET A ÉTÉ LANCÉ PAR SUITE DE LA CONFÉRENCE DES PREMIERS MINISTRES TENUE EN NOVEMBRE À HALIFAX, OÙ ON S'EST PENCHÉ SUR LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE, NOTAMMENT SUR LA NÉCESSITÉ D'EN ARRIVER À L'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. LA FORMATION ET LES DÉBOUCHÉS ONT DES RÉPERCUSSIONS DIRECTES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE DES FEMMES. NOUS ESPÉRONS DONC NOUS DOTER D'UN PLAN D'ACTION QUI PERMETTE D'ABORDER ET DE RÉGLER CES QUESTIONS CRUCIALES POUR LES FEMMES.

NOUS SENTONS ÉGALEMENT LE BESOIN DE POUSSER LES RECHERCHES ET D'APPROFONDIR LES IDÉES DANS L'OPTIQUE D'UNE TECHNOLOGIE QUI S'IMPLANTE DE PLUS EN PLUS DANS NOTRE QUOTIDIEN. NOUS AIMERIONS QUE LES FONDS DESTINÉS À LA RECHERCHE SOIENT DIRIGÉS VERS DES ÉTUDES SUR LES SECTEURS ET LES EMPLOIS GÉNÉRALEMENT RÉSERVÉS AUX FEMMES. LE SECTEUR HOSPITALIER, LE SECTEUR DES SERVICES ET CELUI DE LA FABRICATION SONT DES DOMAINES EN ÉVOLUTION. OÙ SE SITUERONT LES FEMMES DANS LA NOUVELLE HIÉRARCHIE PROFESSIONNELLE QUI ÉMERGE? LA TECHNOLOGIE IMPLIQUE L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES, MAIS AUSSI LA DISPARITION DE CERTAINES AUTRES. BIEN DES TÂCHES QUI NÉCESSITAIENT BEAUCOUP D'EFFORTS ET DE RÉFLEXION DE LA PART DU TRAVAILLEUR PEUVENT AUJOURD'HUI ÊTRE CONFIÉES À DES PROGRAMMES D'ORDINATEUR AISÉMENT ACCESSIBLES ET FACILES À UTILISER. D'APRÈS CERTAINES ÉTUDES,

LES FEMMES NE GAGNENT ACTUELLEMENT QUE 60 % DU SALAIRE DE LEURS HOMOLOGUES MASCULINS. NOTRE SOCIÉTÉ NE PEUT SE PERMETTRE DE LAISSER L'ÉCART DES SALAIRES SE PRONONCER DAVANTAGE. IL NE FAUT PAS RELÉGUER LES FEMMES DANS DES EMPLOIS QUI N'OFFRENT QUE PEU OU PAS DE POSSIBILITÉS D'AVANCEMENT.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE ENTEND ABORDER CES QUESTIONS AU COURS DE SES DÉBATS. CEPENDANT, IL FAUT ADOPTER UNE STRATÉGIE GLOBALE À CET ÉGARD. NOUS AURONS DONC BESOIN D'AIDE POUR METTRE SUR PIED UN PLAN D'ACTION AXÉ SUR LA FORMATION ET LES DÉBOUCHÉS POUR LES FEMMES.

JE VOUDRAIS MAINTENANT ABORDER LA QUESTION DE SAVOIR COMMENT ON PEUT CONTRÔLER LES RÉPERCUSSIONS DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL ACTUEL. D'ABORD, IL FAUT SOULIGNER QUE LA PLUPART DES TRAVAILLEUSES NÉO-BRUNSWICKOISES NE SONT PAS SYNDIQUÉES. QUELLES QUE SOIENT LES POSSIBILITÉS QUE POURRAIT OFFRIR LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE, LA GRANDE MAJORITÉ DES FEMMES AU TRAVAIL NE POURRONT PROFITER DES PROGRAMMES ÉVENTUELLEMENT MIS EN PLACE.

IL EST À ESPÉRER QUE L'ACCROISSEMENT DU NOMBRE DE GESTIONNAIRES ET L'ACCEPTATION GÉNÉRALE DU BESOIN DE PLANIFICATION AMÈNERONT LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS, QU'ILS SOIENT SYNDIQUÉS OU PAS, À RECONNAÎTRE L'IMPORTANCE DE LA CONSULTATION ET DE LA COMMUNICATION. LES EMPLOYEURS ONT LE LOISIR D'ÉLABORER DES PROGRAMMES ET UNE POLITIQUE POUR LE CONTRÔLE DES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES.

EN CE QUI A TRAIT AUX RESSOURCES HUMAINES, IL FAUT SONGER NOTAMMENT À LA PLANIFICATION DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES DE MÊME QU'À L'ÉTABLISSEMENT DE SYSTÈMES DE CLASSIFICATION ET À LA RÉDACTION DE DESCRIPTIONS D'EMPLOI REFLÉTANT CES CHANGEMENTS. PAR AILLEURS, IL EST ESSENTIEL D'ÉVALUER LES RÉPERCUSSIONS DES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES DU POINT DE VUE DES RESSOURCES HUMAINES AUSSI BIEN QUE DU POINT DE VUE FINANCIER ET DE CELUI DE LA PRODUCTIVITÉ. NOUS SAVONS ÉGALEMENT TRÈS BIEN QUE LE BÉNÉVOLAT NE PERMET PAS TOUJOURS D'ATTEINDRE LES RÉSULTATS ESPÉRÉS. NOUS SOMMES D'AVIS QUE LA FEMME AU TRAVAIL EST PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLE ET QUE LE FAIT POUR ELLE DE NE PAS PARTICIPER AU PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE LA REND ENCORE PLUS VULNÉRABLE.

SANS NOUS TARGUER D'ÊTRE DES EXPERTS JURIDIQUES, NOUS AIMERIONS PROPOSER LA RÉVISION DE CERTAINES LOIS EN VIGUEUR, NOTAMMENT LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI ET LA LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES, AFIN D'Y INTRODUIRE DES MODIFICATIONS REFLÉTANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES. LES NOUVELLES MESURES LÉGISLATIVES DEVRAIENT PRÉVOIR NOTAMMENT CE QUI SUIT : AVIS PRÉALABLE DES MODIFICATIONS TECHNOLOGIQUES; RENSEIGNEMENTS PRÉCIS DEVANT FIGURER DANS L'AVIS; CALENDRIER D'EXÉCUTION ET MARCHE À SUIVRE; DROIT D'APPEL; AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE CONGÉDIEMENT OCCASIONNÉ PAR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES. C'EST LÀ L'ORIENTATION QUE LES AUTORITÉS ASSUJETTIES À DES LOIS TOUCHANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES SEMBLENT AVOIR ADOPTÉE.

EN OUTRE, NOUS CROYONS QU'UNE RÉVISION DE LA LOI SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE SES RÈGLEMENTS D'APPLICATION S'IMPOSE. NOUS NOUS INQUIÉTONS TOUT PARTICULIÈREMENT DES RÉPERCUSSIONS DE LA NOUVELLE TECHNOLOGIE SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES ENCEINTES. AINSI, LES

EMPLOYÉES ENCEINTES DEVRAIENT POUVOIR OBTENIR UNE MUTATION SANS PERTE DE RÉMUNÉRATION LORSQU'ELLES TRAVAILLENT DANS UN LIEU DE TRAVAIL DANGEREUX OU MALSAIN. LES CHANGEMENTS SE TRADUISENT ÉGALEMENT PAR DE LA TENSION PHYSIQUE, MENTALE ET AFFECTIVE. IL FAUDRAIT DONC LES GÉRER DE FAÇON À MAINTENIR LE DEGRÉ DE TENSION À UN MINIMUM. LA COMMISSION DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL PEUT AIDER EN CE SENS EN FOURNISSANT DES RENSEIGNEMENTS AUX EMPLOYEURS, AU PERSONNEL ET À LA POPULATION EN GÉNÉRAL SUR LES RÉPERCUSSIONS POSSIBLES DE LA TECHNOLOGIE EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.

EN TERMINANT, J'AIMERAIS SOULIGNER DE NOUVEAU QUE POUR NOUS, UNE STRATÉGIE D'ENSEMBLE QUI :

- PRÉVOIE LA FORMATION ET LE RECYCLAGE DES TRAVAILLEUSES ET DE CELLES QUI VEULENT RETOURNER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL;

- SE PENCHE SUR TOUTES LES FACETTES DU SYSTÈME SCOLAIRE;

- TIENNE COMPTE DES OBSTACLES QUE DOIVENT SURMONTER LES FEMMES AU TRAVAIL;

- RECONNAISSE QUE L'INDUSTRIE, LE GOUVERNEMENT, LES SYNDICATS ET LES EMPLOYÉS ONT UNE RESPONSABILITÉ COMMUNE À ASSUMER;

- TIENNE COMPTE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ; ET

- RECONNAISSE LA NÉCESSITÉ FONDAMENTALE DE BONNES APTITUDES À LA GESTION;

S'IMPOSE SI L'ON VEUT CONTRÔLER EFFICACEMENT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES QUI SURVIENNENT DANS LE LIEU DE TRAVAIL.

MERCI DE VOTRE ATTENTION.